

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA (Survei pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket)

Frihasta Yogaswara
Mochammad Al Musadieq

Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: frihasta69@gmail.com

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (total sampling). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,024 ($p < 0,05$); terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara insentif non materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,129 ($p > 0,05$); pengaruh antara insentif materiil terhadap kinerja karyawan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 ($p < 0,05$); pengaruh antara insentif non materiil terhadap kinerja karyawan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,033 ($p < 0,05$); dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,003 ($p < 0,05$).

Kata kunci : Insentif, Motivasi, Kinerja

Abstract

This research type is explanatory research with quantitative approach. The samples in this research were 40 employees. The sampling technique used total sampling. The data collection methods used questionnaires. The data analysis used descriptive analysis and path analysis. The test results statically show there is a significant effect between material incentives against work motivation that indicated by probability value (sig) of 0,024 ($p < 0,05$); there is an effect but not too significant between non-material incentives against work motivation that indicated by a probability value (sig) of 0.129 ($p > 0.05$); the effect between material incentives against employee performance is significantly indicated by a probability value (sig) of 0,02 ($p < 0,05$); the effect between non material incentives against employee performance is significantly indicated by a probability value (sig) of 0,033 ($p < 0,05$); and there is a significant effect between work motivation on employee performance that indicated by a probability value (sig) of 0.003 ($p < 0,05$).

Keywords : Incentive, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Semakin derasnya arus tantangan bisnis maka peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting. Karyawan berkualitas yang memiliki kinerja tinggi menjadi sangat strategis. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu dilakukan pemberian insentif terhadap karyawannya. Dengan adanya insentif diharapkan akan mampu terciptanya kinerja. Motivasi merupakan suatu

keadaan yang menggerakkan karyawan mengeluarkan kinerja yang tinggi dengan didorong oleh insentif. Uraian sebelumnya menjadi kebijakan yang efektif dan potensial bagi perusahaan yang hidupnya tergantung pada kinerja karyawan. Kondisi seperti saat ini di atas menjadi ancaman bagi AJB BUMIPUTERA 1912 untuk tetap bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya.

Untuk menghadapi persaingan yang ketat seperti saat ini, suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) diakui sebagai aset yang menunjang berkembangnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapat perhatian dan pengkajian khusus dalam proses pengembangannya. Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk selalu berkembang agar dapat menghadapi kondisi persaingan bisnis yang ketat.

Dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan kualitas kerja mereka. Sedangkan pemberian insentif, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya dengan memberikan insentif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Hariandja, (2009:265) yang mengatakan bahwa "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan Kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya". Lebih lanjut mengenai pemberian insentif seperti yang dikemukakan Simamora, (2006:514) bahwa "Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif".

Insentif yang diberikan dapat berupa insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif materiil adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan insentif non materiil adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau penghargaan yang tidak dalam bentuk uang. Dua jenis insentif tersebut menjadi bagian penting bagi hubungan

timbal balik antara perusahaan dan karyawan yang kemudian diharapkan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk menciptakan potensi kinerja karyawan yang maksimal tidak hanya atau semata-mata memberikan insentif tetapi ada faktor lain yang dapat membantu menciptakan kinerja yang tinggi. Seorang pemimpin harus lebih dapat memaksimalkan potensi karyawannya agar pemberian insentif dapat berfungsi dengan baik guna menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Faktor lain tersebut diupayakan dapat mendorong kinerja dan berguna untuk efektivitas pemberian insentif. Motivasi adalah sebagian faktor lain guna mendorong potensi kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan didukung oleh insentif.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan insentif dengan motivasi karyawan. Jika program insentif dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan pemberian motivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja mereka, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Pada akhirnya, perusahaan bukan unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya AJB BUMIPUTERA 1912 bergerak di bidang asuransi yang sedang berupaya mempertahankan eksistensinya di Indonesia yang telah mencapai lebih dari satu abad. Tingkat persaingan bisnis tidak dapat dihindari oleh AJB BUMIPUTERA 1912 karena perusahaan-perusahaan asing mulai masuk dan menjadi pesaing yang kompetitif. Untuk menghadapi ancaman tersebut perusahaan yang merupakan asuransi tertua di Indonesia tersebut tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) agar bisa bersaing dan bereksistensi di Indonesia. Untuk tetap menjaga kelangsungan hidupnya dan mencapai tujuan perusahaan, yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara insentif materiil

dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Pengelolaan insentif mempunyai peranan penting di dalam suatu perusahaan dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pemberian insentif dilakukan berdasarkan prestasi kerja yang mampu dicapai oleh karyawan. Secara teoritis terdapat pengertian insentif sebagai suatu sistem pengupahan antara lain dinyatakan oleh Hariandja, (2009:265) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Jenis - Jenis Insentif

Ada berbagai jenis insentif yang dapat kita temui, berikut ini adalah jenis-jenis Insentif menurut beberapa pendapat:

Menurut pendapat Abdulrahman, (1991:483) jenis insentif ada dua yaitu:

- a) *Financial incentive*, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seseorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.
- b) *Non financial incentive*, adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa jenis insentif yang pada umumnya digunakan adalah:

1. Insentif materiil yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berupa uang yang terdiri atas: bonus dan tunjangan pensiun serta berupa jaminan sosial yang terdiri atas: cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan bantuan biaya pengobatan.
2. Insentif non materiil yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan yang terdiri atas pujian, promosi atau kenaikan jabatan, pemberian piagam penghargaan serta berupa keadaan pekerjaan yang terdiri atas ruang kerja serta jam kerja.

Motivasi

Tujuan apapun yang ditetapkan perusahaan, kecil kemungkinan tercapai jika tanpa motivasi dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus peka terhadap keinginan dan harapan karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai rangsangan untuk menimbulkan motivasi karyawan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan mencapai hasil yang optimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut yang dinamakan motivasi. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berkaitan dengan tujuan yang berarti bahwa salah satu penentu faktor keberhasilan suatu perusahaan adalah motivasi kerja karyawan.

Menurut Hariandja, (2009:321) “Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Selanjutnya Nawawi, (2003:351) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual.

Teori Motivasi

1. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut teori ini “Bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai kompensasinya (Hariandja, 2009:332) antara lain:

- a) *Existence* (eksistensi)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow

dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b) *Relatedness* (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

c) *Growth* (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Lebih lanjut menurut Robbins, (2002:172) mengemukakan bahwa “Teori ERG berargumen, seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan order yang lebih tinggi”.

Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawannya atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan bersama baik karyawan maupun perusahaan. Tetapi hal itu tidak mudah sebab pemberian insentif merupakan salah satu faktor penting terhadap peningkatan kinerja. Salah satu definisi tentang kinerja karyawan disampaikan oleh Mangkunegara, (2009:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Dessler, (2005:167) “*Performance is extent to which an organization member contributes to achieving the objectives of the organization*”. Hal ini berarti kinerja adalah tingkat kontribusi seorang anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, penggerak dari organisasi itu adalah kelompok orang yang berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan bersama, bila kinerja individu baik maka diharapkan kinerja organisasi juga akan baik.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau prestasi kerja atau kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti

penting. Hal ini meningkatkan kehidupan organisasi dalam setiap orang sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat bervariasi ukurannya karena merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dengan melihat kualitas dan kuantitas dari yang telah dicapai oleh seorang tersebut dalam waktu tertentu.

a. Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:335) yang menjadi tolak ukur dari kinerja, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

2. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

HIPOTESIS

H1: Ada pengaruh signifikan dari Insentif Materiil (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

H2: Ada pengaruh signifikan dari Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

H3: Ada pengaruh signifikan dari Insentif Materiil (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4: Ada pengaruh signifikan dari Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H5: Ada pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE

Dalam mempermudah penelitian yang dilakukan pada kali ini yang tersusun dari latar belakang dan kajian teori. Penelitian yang dilakukan merupakan (*explanatory research*), yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau

pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan cara menjelaskan gejala-gejala yang timbul oleh suatu objek penelitian, dalam hal ini data diperoleh dari karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti akan berusaha mencari jawaban tentang permasalahan yang terjadi, sehingga akan diperoleh gambaran mengenai Pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan.

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

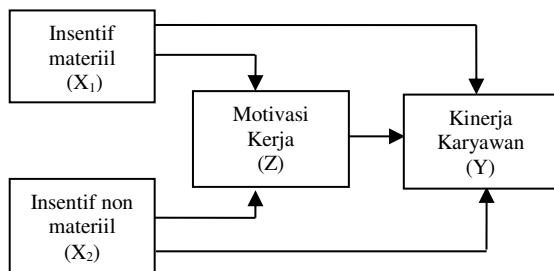
Sugiyono, (2008:206) menyimpulkan “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Teknik deskriptif kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk mencapai tujuan penelitian awal yaitu gambaran tentang insentif materiil dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan metode analisis statistik yang dapat memberikan suatu interpretasi kuantitatif untuk hubungan dari sebuah variabel dalam suatu model. Tujuan dari analisis jalur (*path analysis*) yaitu menentukan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara sejumlah variabel.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis adalah sebagai berikut:

1. Merancang model hubungan lintas antar variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan konsep dan teori yang telah dikemukakan.



Gambar 1. Hubungan Lintas Variabel

Sumber : Penulis, 2013.

Model tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga didapat persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

2. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path.

Perhitungan koefisien lintas yang dilakukan dengan metode OLS (*Ordinerary Least Square*), yaitu metode kuadrat terkecil biasa. Dalam software SPSS 16.00 for Windows dihitung analisis regresi yang dilakukan pada masing-masing secara parsial.

- Untuk anak panah satu arah \longrightarrow digunakan perhitungan regresi variabel dibakukan, secara parsial pada masing-masing persamaan

3. Koefisien determinasi

Total keragaman data dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R_m^2 = 1 - Pe_1^2 \cdot Pe_2^2 \dots \dots Pe_p^2$$

Interprestasi terhadap R_m^2 yaitu sama dengan interprestasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi. Analisis jalur digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat / kausal.

Metode pengujian dilakukan dengan cara menghitung semua koefisien jalur dalam model, kemudian dilakukan penyaringan berdasarkan uji statistik dan keberatan. Uji statistik ini dapat dilakukan menggunakan *standartdized coefficien beta* (β standar). Uji signifikan dapat dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi koefisien jalur tersebut. Jika nilai signifikansi koefisien jalur kurang dari 0,05 maka dianggap signifikan. Sebaliknya jika lebih dari 0,05 dianggap tidak signifikan.

a. Pengaruh Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil analisis regresi yang pertama ini menghasilkan persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Tabel 1. Analisis Regresi Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Variabel Bebas	Beta	t	Sig
----------------	------	---	-----

Konstanta		1,620	0,114
Insentif Materiil (X ₁)	0,365	2,355	0,024
Insentif Non Materiil (X ₂)	0,241	1,552	0,129
Variabel Terikat = motivasi kerja (Z) R Square (R ²) = 0,264 Adjusted R square = 0,224 e ₁ = 0,857			

Sumber: Data yang diolah tahun 2013

Sebelumnya nilai e₁ diperoleh dari:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{1 - 0,264} = 0,857$$

Berdasarkan tabel 1 maka diperoleh model

persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,365 X_1 + 0,241 X_2 + 0,857$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,264 yang berarti Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil mampu menjelaskan model Motivasi Kerja sebesar 26,4% sedangkan sisanya 73,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam regresi ini.

1) Pengaruh Insentif Materiil (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X₁) memiliki besaran probabilitas (Sig) = 0,024 < 0,05 (α), hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z). Adapun nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Insentif Materiil (X₁) sebesar 0,365 dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Materiil (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

2) Pengaruh Insentif Non Materiil (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa Insentif Non Materiil (X₂) memiliki besaran probabilitas (Sig) = 0,129 > 0,05 (α), hal ini berarti bahwa Insentif Non Materiil (X₂) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel motivasi Kerja (Z). Adapun nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Insentif Non Materiil (X₂) sebesar 0,241, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Non Materiil (X₂) berpengaruh lemah terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

b. Pengaruh Insentif Materiil (X₁), Insentif Non Materiil (X₂), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi yang kedua ini menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

Tabel 2. Analisis Regresi Variabel Insentif Materiil (X₁), Insentif Non Materiil (X₂) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Bebas	Beta	t	Sig
Konstanta		3,768	0,001
Insentif materiil (X ₁)	0,467	3,418	0,002
Insentif non materiil (X ₂)	0,302	1,859	0,033
Motivasi kerja (Z)	0,461	3,204	0,003
Variabel Terikat = kinerja karyawan (Y) R Square (R ²) = 0,426 Adjusted R square = 0,395 e ₂ = 0,757			

Sumber: Data yang diolah tahun 2013

Sebelumnya nilai e₂ diperoleh dari:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,426} = 0,757$$

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh model

persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

$$Y = 0,467 X_1 + 0,302 X_2 + 0,461 Z + 0,757$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,426 yang berarti Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan model Kinerja Karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam regresi ini.

Kemudian uraian pengaruh untuk masing-masing Insentif Materiil, Insentif Non Materiil dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Insentif Materiil (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X₁) memiliki besaran probabilitas (Sig) = 0,002 < 0,05 (α), hal ini berarti bahwa variabel Materiil (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Insentif Materiil (X₁) sebesar 0,467, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Materiil (X₁)

berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Insentif non Materiil (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa Insentif Non Materiil (X₂) memiliki besaran probabilitas (Sig) = 0,033 < 0,05 (α), hal ini berarti bahwa Insentif Non Materiil (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Insentif Non Materiil (X₂) sebesar 0,302, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Non Materiil (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki besaran probabilitas (Sig) = 0,003 < 0,05 (α), hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun nilai koefisien betaterstandarisasi untuk variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,461, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Insentif Materiil berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta terstandarisasi sebesar 0,365. Adapun nilai t sebesar 2,355 dalam tingkat probabilitas 5% sebesar 0,024.
2. Insentif Non Materiil berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta terstandarisasi sebesar 0,241. Adapun nilai t sebesar 1,552 dalam tingkat probabilitas 5% sebesar 0,129
3. Insentif Materiil berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta terstandarisasi sebesar 0,467. Adapun nilai t sebesar 3,418 dalam tingkat probabilitas 5% sebesar 0,002.
4. Insentif Non Materiil berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada AJB

BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta terstandarisasi sebesar 0,302. Adapun nilai t sebesar 2,209 dalam tingkat probabilitas 5% sebesar 0,033.

5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta terstandarisasi sebesar 0,461. Adapun nilai t sebesar 3,204 dalam tingkat probabilitas 5% sebesar 0,003.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket adalah sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan terus menjaga pemberian Insentif materiil untuk selalu menunjang motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Adapun hasil yang menunjukkan dari insentif non materiil yang berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Cara yang dapat dilakukan yaitu,
 - a. Memberi penghargaan yang meliputi pujian, promosi dan piagam penghargaan kepada karyawan jika kinerjanya meningkat
 - b. Meningkatkan kualitas ruang kerja yang nyaman untuk karyawan agar motivasi kerja meningkat.

Saran kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut

1. Agar lebih mengembangkan indikator-indikator variabel khususnya insentif non materiil karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman, Ec, A.1991. *Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Jakarta: Pradya Paramita.
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Nawawi, Hadiri. 2003. *MSDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi: Kelima. Diterjemahkan oleh Halida Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.